

川崎市内中堅・中小企業経営実態調査レポートを公表します

川崎市では、市内企業が直面する経営課題及び環境変化を把握することで、産業政策立案の資料とするため、（公財）川崎市産業振興財団がデータを保有する、製造業を中心とした市内の中堅・中小企業を対象に、平成18年度から経営実態調査を行っています。

この度、令和7年8月1日から8月31日まで、「景況感」「人材確保」「賃上げ」「イノベーションの推進」について調査を実施し、その結果を取りまとめましたので公表します。

1 調査テーマ

- (1) 景況感等について
- (2) 人材確保の状況について
- (3) 賃上げの実施状況について
- (4) 自社外の技術・アイデア・資源を活用したイノベーションの推進について

2 調査方法

郵送によるアンケート方式（返信用封筒による返送及びweb回答）

3 調査時期

令和7年8月1日（金）から令和7年8月31日（日）まで

4 調査項目

- (1) 企業概要
- (2) 景況感等について
直近6か月前から及び今後半年程度の受注・販売状況と見通しなど
- (3) 人材確保の状況について
人材過不足の状況、人材確保・定着に向けた取組、外国人材の雇用など
- (4) 賃上げの実施状況について
昨年度の賃上げ実施状況、実施内容・理由、今年度の賃上げ実施予定など
- (5) 自社外の技術・アイデア・資源を活用したイノベーションの推進について
外部と連携したイノベーション推進の取組状況、外部連携先・成果、外部連携の課題など

5 調査対象

公益財団法人川崎市産業振興財団がデータを保有する川崎市内の中堅・中小企業 1,799 社
※調査実施年度により、新設や廃業等に伴う対象企業の入れ替わりあり

6 回答状況

有効回答企業数 421 社（有効回答率 23.4%）

7 調査結果

別紙「調査結果の概要」

8 ホームページ

川崎市 (<https://www.city.kawasaki.jp/templates/prs/280/0000181920.html>)

公益財団法人川崎市産業振興財団 (<https://kawasaki-sanshinkaikan.jp/sangyo/chousa/>)

○問合せ先

川崎市経済労働局経営支援部経営支援課 加藤 電話 044（200）2325

公益財団法人川崎市産業振興財団 中小企業サポートセンター 酒井 電話 044（548）4141

＜調査結果の概要＞

1 回答企業の概要

- ・公益財団法人川崎市産業振興財団がデータを保有する 1,799 社のうち、有効回答企業数は 421 社。
- ・有効回答を行った企業のうち、資本金 1,000 万円以下の企業が 56.7%、1,000 万円超 1 億円以下の企業が 41.8%であり、また、業歴 30 年超の企業数が全体の 73.6%であった。

2 主な調査結果

○直近 6 か月間における受注・販売状況

「横ばい」と回答した企業が 147 社（35.4%）で最多を占め、「増加」、「緩やかに増加」を含めると 61.2%の企業は安定した受注・販売を維持できている。

一方、減少傾向（「減少」「緩やかに減少」の合計）の企業も 161 社（38.8%）に上った。

○人材に関する過不足について

「適当」が 158 社（38.5%）である一方、不足傾向（「不足」「やや不足」の合計）にある企業は 234 社となり、全体の 57.1%と半数を超えた。

特に不足している人材の職種区分のうち、「製造等の現場で定型作業を担う人材」111 社（42.9%）と「現場を指揮する人材」109 社（42.1%）が突出しており、製造現場に集中していることが伺える。また、将来を担う「DX 推進を担う技術を持つ人材」と「研究開発等を行う人材」も 40 社（15.4%）で課題に挙がった。

○昨年度における賃上げ実施状況

80.1%にあたる 323 社が「賃上げした」と回答し、賃金改善の動きが広範に浸透している実態が明らかになった。「賃上げを見送った」企業は 80 社（19.9%）に留まっており、政府が推進するデフレ脱却に向けた賃上げの流れが、労働市場の逼迫と物価上昇を背景に強く進んでいるものと見られる。

賃上げを実施しなかった企業（有効回答 126 社）の挙げた理由を見ると、「受注の先行きが不安なため」が 43 社（55.8%）、「原材料価格・電気代・燃料費の高騰」が 28 社（36.4%）、「コスト増加分を十分に価格転嫁できていないため」が 22 社（28.6%）と続き、売上とコストの両面で圧迫され、賃上げの余力がない企業の苦しい状況が示唆される。

一方、賃上げを実施した企業（有効回答 533 件）の理由について、「従業員のモチベーション向上のため」が 250 社（77.9%）で全体の 4 分の 3 近くを占め、次いで「人材を確保するため」が 160 社（49.8%）となった。

○外部と連携した（新規事業や新分野進出を含む）イノベーション推進の取組み状況

「実施経験がなく今後の取組予定もない」企業が 190 社（48.6%）と、半数近くに上っている一方で、「実施経験があり今後も取組予定」の企業が 95 社（24.3%）存在し、これに加えて「実施経験はないが今後取組みたい」と回答した企業が 84 社（21.5%）と続いた。

外部連携を行ったまたは行いたい内容では、「他企業との共同開発や新サービス」が 133 社（69.6%）で最も多く、「顧客・ユーザーとの共創」が 71 社（37.2%）と続いた。

外部連携による成果（有効回答 219 件）では、「新製品開発・新サービス提供ができた」が 67 社（44.1%）で最多となり、次いで「新規事業・新分野への進出」39 社（25.7%）、「新たな市場・顧客層の開拓」35 社（23.0%）と続いた。

一方、「成果はなかった」と回答した企業も 37 社（24.3%）に上った。

以上

川崎市内中堅・中小企業実態調査レポート

－「景況感と米国関税」「人材確保の状況」「賃上げの実施状況」

「自社外の技術・アイデア・資源を活用した（新規事業・新分野進出を含む）イノベーションの推進」について－

I. 調査要領と回答企業の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 ページ

【調査要領】

- (1) 調査目的
- (2) 調査テーマ
- (3) 調査方法
- (4) 調査時期
- (5) 調査の対象企業
- (6) 回答状況

【回答企業の概要】

- (1) 業種内訳
- (2) 従業員数内訳
- (3) 資本金内訳
- (4) 業歴内訳

II. 景況感と米国関税について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3 ページ

【総括】

- (1) 直近 6 か月間における受注・販売状況
- (2) 今後の受注・販売状況の見通し
- (3) 米国の関税政策の影響

III. 人材確保の状況について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5 ページ

【総括】

- (1) 人材に関する過不足について
- (2) 不足している人材の職種区分
- (3) 人材確保に向けて効果があった取組み
- (4) 人材定着に向けて効果があった取組み
- (5) 外国人材の雇用について
- (6) 採用予定、採用している外国人材の職種区分
- (7) 外国人材の雇用に対する施策について、行政に期待する支援策

IV. 賃上げの実施状況について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9 ページ

【総括】

- (1) 昨年度における賃上げ実施状況
- (2) 昨年度賃上げにおける障害となった原因
- (3) 昨年度賃上げの具体的な実施内容
- (4) 昨年度賃上げを実施した理由について
- (5) 今年度における賃上げ実施予定
- (6) 今年度賃上げにおける障害となっている原因
- (7) 今後の賃上げの具体的な実施内容
- (8) 今後賃上げを実施する理由について

V. 自社外の技術・アイデア・資源を活用した（新規事業・新分野進出を含む）イノベーションの推進について・・ 13 ページ

【総括】

- (1) 外部と連携した（新規事業や新分野進出を含む）イノベーション推進の取組み状況
- (2) 外部との連携について
- (3) 外部連携での成果について
- (4) 外部連携やイノベーション推進にあたっての課題
- (5) 外部連携によるイノベーション推進に対する施策について、行政に期待する支援策

※構成比等については、小数点以下第 2 位を四捨五入して表示しているため、合計しても 100%とならない場合や、各比率の合わせた数値にズレが生じる場合があります。

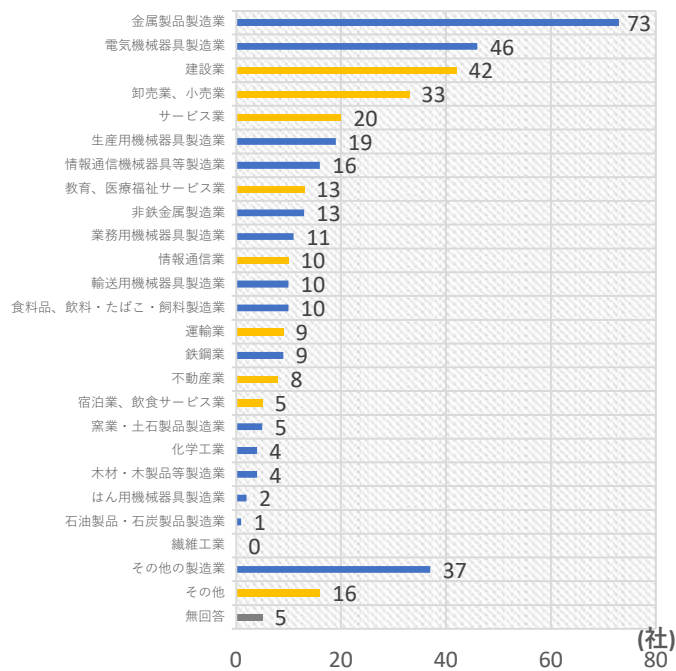
I. 調査要領と回答企業の概要

【調査要領】

- (1) 調査目的
川崎市内企業が抱える企業の経営課題や基本的動向の把握
- (2) 調査テーマ
 - ・景況感と米国関税について
 - ・人材確保の状況について
 - ・賃上げの実施状況について
 - ・自社外の技術・アイデア・資源を活用した（新規事業・新分野進出を含む）イノベーションの推進について
- (3) 調査方法
郵送によるアンケート方式
(返信用封筒による返送及び Web 回答)
- (4) 調査時期
令和 7 年 8 月 1 日（金）～令和 7 年 8 月 31 日（日）
- (5) 調査の対象企業
公益財団法人川崎市産業振興財団がデータを保有する
川崎市内の中堅・中小企業（N）：1,799 社
- (6) 回答状況
有効回答企業数（n）：421 社
有効回答率：23.4%
※複数回答の場合回答割合が 100%を超える値となる

【回答企業の概要】

図 I-1 回答企業の業種内訳



※ ■の棒グラフは製造業（61.7%）、■はそれ以外の業種（37.0%）

※ 原則として業種は日本標準産業分類に基づき主業基準分類で集計

図 I-2 回答企業の従業員数内訳

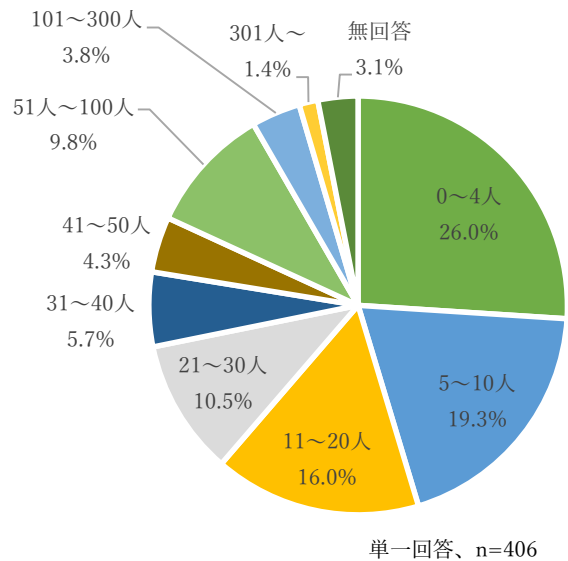


図 I-3 回答企業の資本金内訳

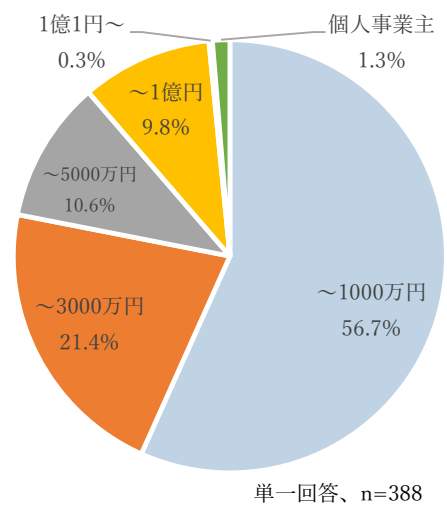
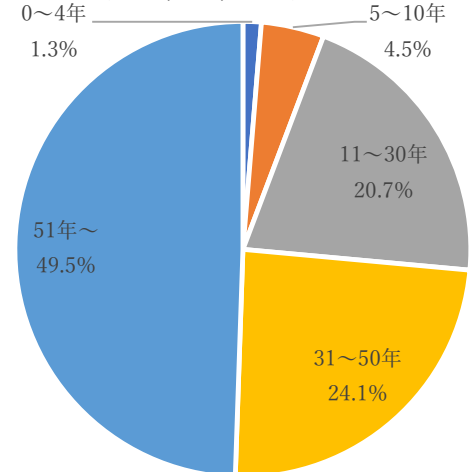


図 I-4 回答企業の業歴内訳



II. 景況感と米国関税について

～受注・販売見通し：現状維持が4割超、米関税：原材料費の上昇が最多～

【総括】

令和7年8月時点における概ね半年前からの受注・販売状況について、「横ばい」と回答した企業が147社（35.4%）で最多を占め、「増加」、「緩やかに増加」を含めると61.2%の企業は安定した受注・販売を維持できている。

一方、減少傾向（「減少」「緩やかに減少」の合計）の企業も161社（38.8%）に上った。

今後の受注・販売状況見通しについて、「横ばい」を予測する企業が174社（全体の42.4%）と最も多く、4割を超える企業が現状の延長線上を見据えている。一方、増加傾向（「増加」「緩やかに増加」の合計）を予測する企業は113社（27.6%）、減少傾向（「減少」「緩やかに減少」の合計）を予測する企業は123社（30.0%）となり、減少予測が増加予測をやや上回った。

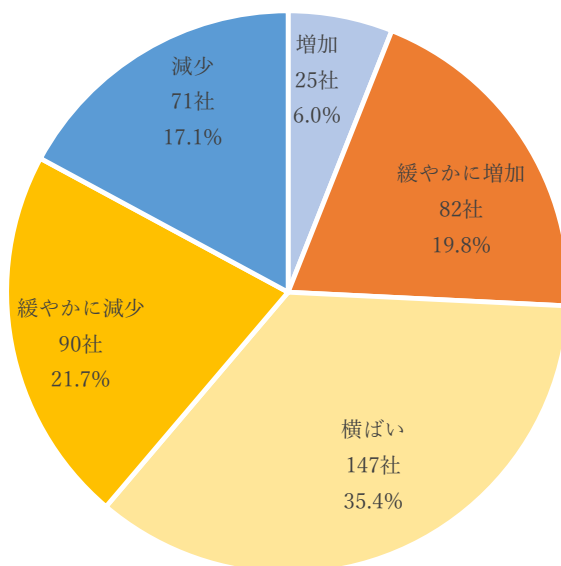
米国の関税政策の影響について、「原材料・部品の価格上昇」を挙げた企業が154社（38.3%）で最多、次いで「影響ない」が147社（36.6%）となり、関税の影響は企業間で二分される結果となった。

また、海外取引への直接的な影響は10%未満に留まっているものの、「国内取引先からの発注減少・取引縮小」も107社（26.6%）に上り、サプライチェーンを通じたコスト増という形で、直接的な海外取引がない企業にも間接的な影響が波及している可能性が伺える結果となった。

なお、別途川崎市が市内の工業団体等に対して行っている随時のヒアリング調査において、米国関税政策の影響に関する経営課題があまり挙がっていない状況を鑑みると、調査結果には関税政策以外の要因による影響を含んでいることが推察される。

(1) 直近6か月間における受注・販売状況【単一回答、n=415】

図 II-1

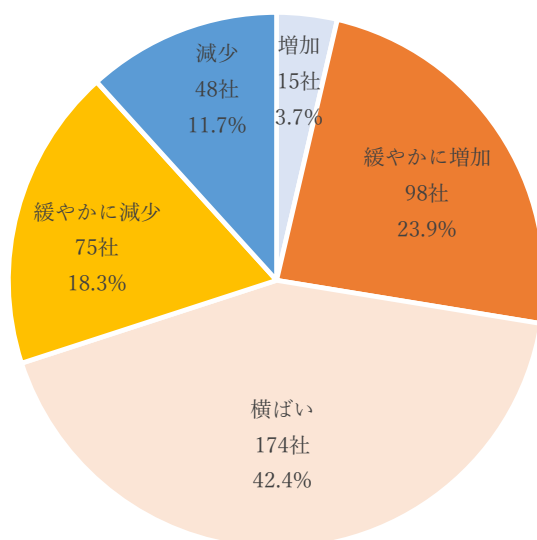


直近6か月間における受注・販売状況について、「横ばい」が147社（35.4%）で最多を占めた。

しかし、減少傾向と回答した企業も161社（38.8%）に上った。

(2) 今後の受注・販売状況の見通し【単一回答、n=410】

図 II-2

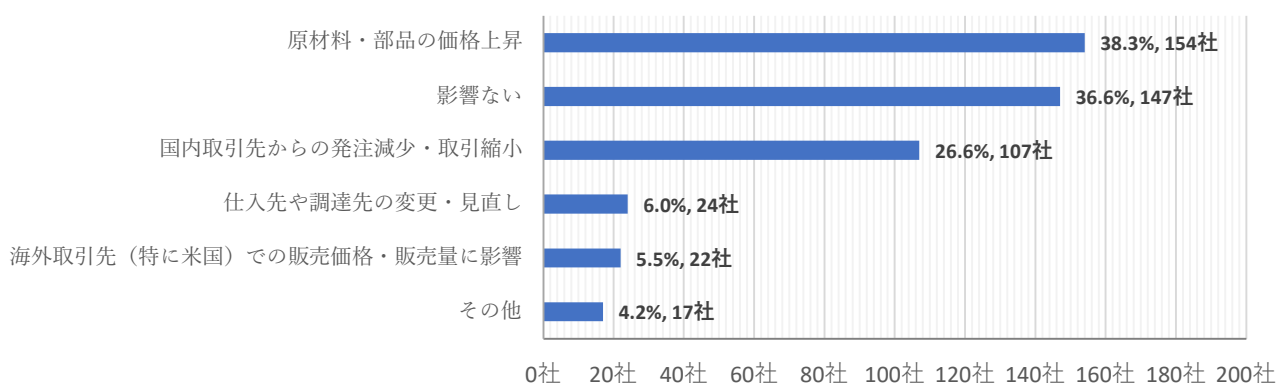


今後の受注・販売状況の見通しについて、「横ばい」予測が 174 社（42.4%）と最も多い。

113 社（27.6%）が増加傾向を見込んでいることに対し、それをやや上回る 123 社（30.0%）が減少傾向を見込んでおり企業によって 2 分している状況。

(3) 米国の関税政策の影響【複数回答、n=402、回答数 471】

図 II-3



【その他の主な記載】

- ・取引先の廃業
- ・中国取引先受注決定に影響
- ・原材料が客からの完全支給のため、影響はないが仕事は激減している
- ・まだ分からない

米国の関税政策の影響について、「原材料・部品の価格上昇」が 154 件（38.3%）で最多となった。次いで「影響ない」が 147 件（36.6%）と二分されるも、「国内取引先からの発注減少」も 107 件（26.6%）に上り、サプライチェーンを通じた間接的な影響が広範囲に及んでいる可能性が伺える結果となった。

Ⅲ. 人材確保の状況について

～人材不足感：企業半数超が抱える、外国人材：採用企業は2割に留まる～

【総括】

人材に関する過不足について、「適当」が最多158社(38.5%)である一方、不足傾向(「不足」「やや不足」の合計)にある企業は234社となり、全体の57.1%と半数を超えた。この結果は、前回調査から引き続き、人材不足が経営上の課題となっていることを反映している。

特に不足している人材の職種区分(有効回答522件)のうち、「製造等の現場で定型作業を担う人材」111社(42.9%)と「現場を指揮する人材」109社(42.1%)が突出しており、製造現場に集中していることが伺える。また、将来を担う「DX推進を担う技術を持つ人材」と「研究開発等を行う人材」も同率40社(15.4%)で課題に挙げた。

人材確保に効果があった取組み(有効回答540件)では、「求人募集時の賃金引上げ」が138社(39.9%)で最多となり、「中途採用拡充」が128社(37.0%)、「働きやすい職場環境づくり」が118社(34.1%)であり、三本柱であることが明確になった。特に賃金引上げなど、企業が即時性の高い対策を採用している傾向が示された。

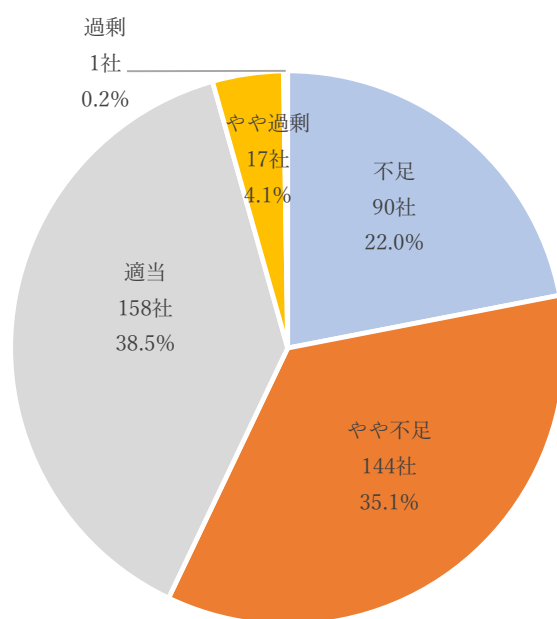
一方、人材定着に効果があった取組み(有効回答731件)では、「能力・成果等に応じた処遇」が188社(53.6%)と全体の2分の1超の回答結果となった。これに「有給休暇等の取得促進」104社(29.6%)、「時間外労働の削減」93社(26.5%)が続き、企業が従業員の定着を図る上で、直接的な報酬とワークライフバランスの改善の両輪で取り組んでいることが伺える。

外国人材の雇用について、「採用している」は84社(21.1%)と約2割に留まった。「採用しておらず、今後も予定はない」が260社(65.2%)と6割以上を占め、外国人材の活用に対する慎重な姿勢が見られる。

外国人材を「採用している」または「採用予定」の企業(有効回答160件)の職種区分では、「製造業や建設業等の技能職など(主に現場作業を行う)」が102社(73.4%)と全体の4分の3近い多数を占めており、外国人材の活用が、現場労働力不足の解消に向けられている一方、営業職や事務作業の分野においてはまだ進んでいないことが伺える。

外国人材の雇用にあたり、行政に期待する支援策(有効回答322件)では、「補助金・奨励金など採用や定着に係る助成制度の拡充」が77社(49.7%)と約2分の1の回答を集めて最多となった。これに「日本語や日本文化、商習慣教育などの施策の充実」が63社(40.6%)、「各種公的手続に関する支援」が52社(33.5%)と続き、人材育成にかかるコスト軽減と定着へ向けた支援を重視しているという結果になった。

(1) 人材に関する過不足について【単一回答、n=410】



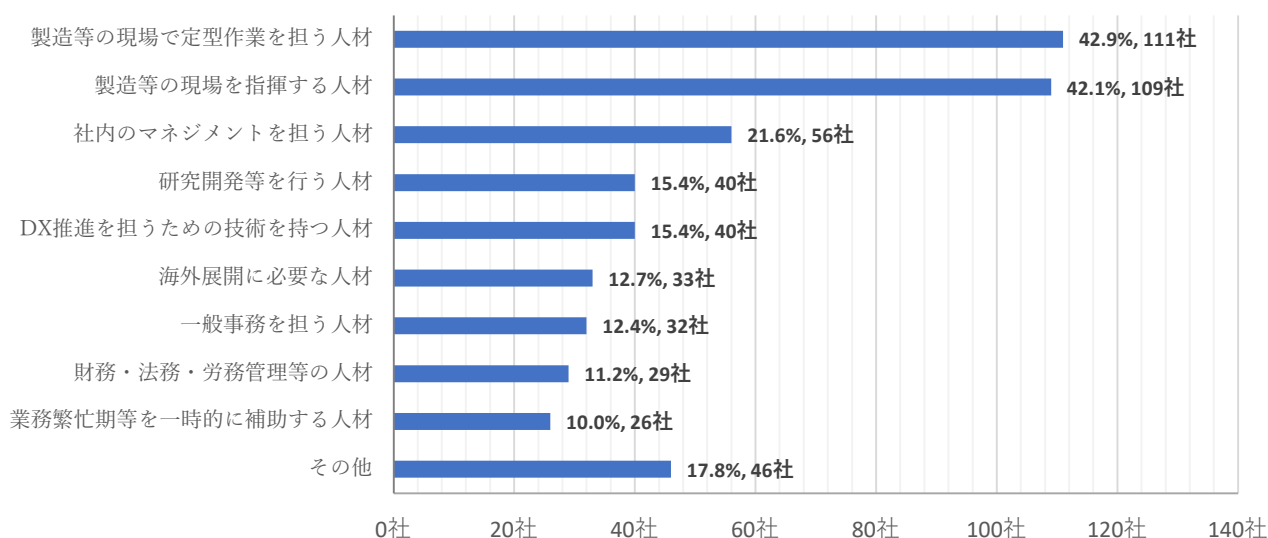
図Ⅲ-1

人材に関する過不足について、「不足」「やや不足」を合わせた不足傾向にあると回答した企業が234社(57.1%)に上った。

企業全体の半数以上が人材の過不足を感じている結果となった。

(2) 不足している人材の職種区分【複数回答、n=259、回答数 522】

図Ⅲ-2



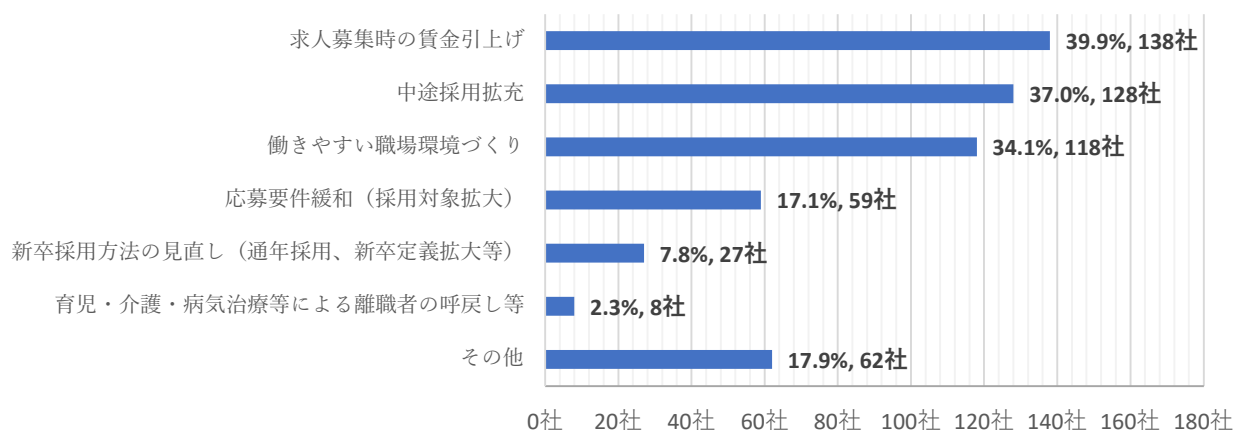
【その他の主な記載】

- ・ 社内の CAD 操作等の技術職を担う人材
- ・ 作業現場を指揮する人材
- ・ 営業職
- ・ 施工現場に従事する人材
- ・ 現場で作業を担う人材
- ・ マーケティングの人材

不足している人材の職種区分について、「製造等の現場で定型作業を担う人材」111 社（42.9%）と「現場を指揮する人材」109 社（42.1%）が突出。

(3) 人材確保に向けて効果があった取組み【複数回答、n=346、回答数 540】

図Ⅲ-3



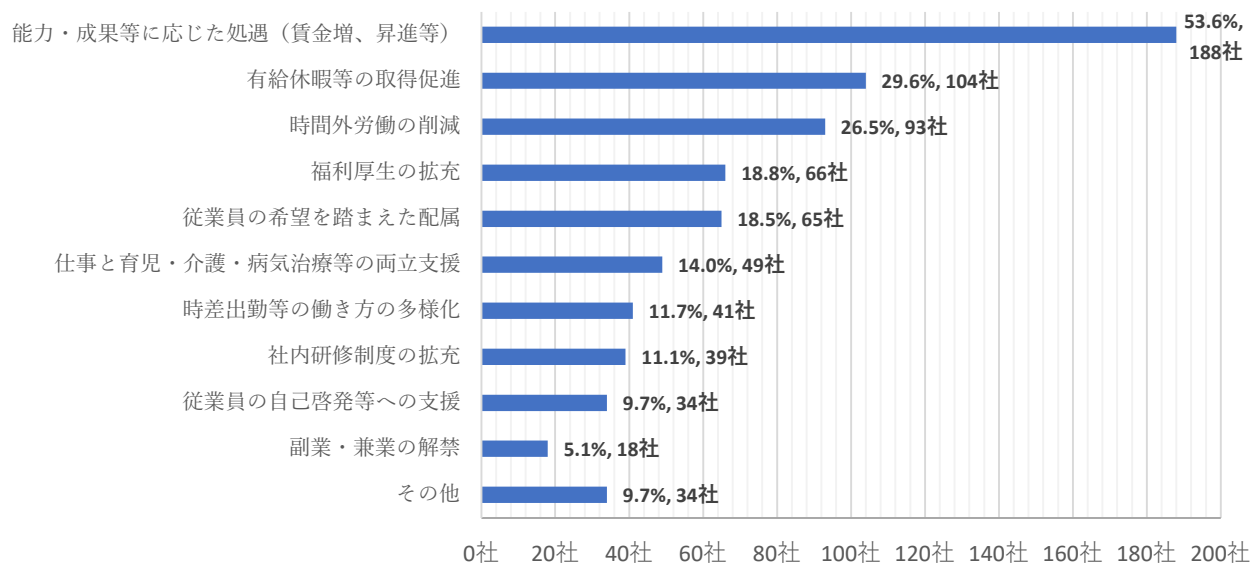
【その他の主な記載】

- ・ 求人広告の回数を増やした
- ・ ホームページ改修
- ・ 職業訓練校
- ・ 補助金充当

人材確保に向けて効果があった取組みについて、「求人募集時の賃金引上げ」138 社（39.9%）が最多となり、「中途採用拡充」128 社（37.0%）、「働きやすい職場環境づくり」118 社（34.1%）が僅差で続いた。即効性のある賃上げと採用枠の拡大が、主要な対策となっている実態が確認された。

(4) 人材定着に向けて効果があつた取組み【複数回答、n=351、回答数 731】

図Ⅲ-4



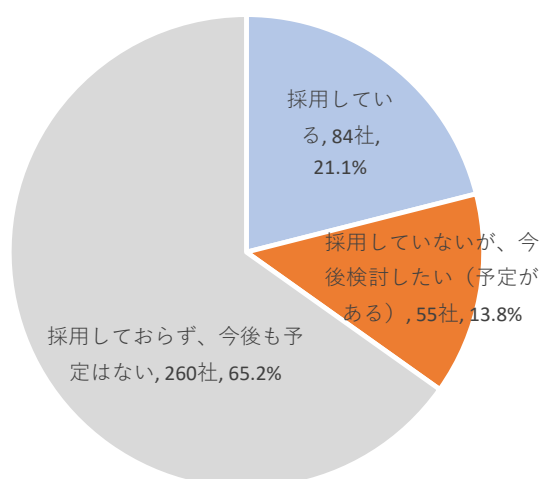
【その他の主な記載】

- ・ 余裕を持った人材配置
- ・ 定年処遇改善
- ・ テレワーク導入
- ・ パート補充

人材定着に向けて効果があつた取組みについて、「能力・成果等に応じた処遇」188社（53.6%）が圧倒的に多かった。次いで「有給休暇等の取得促進」104社（29.6%）、「時間外労働の削減」93社（26.5%）が続ぎ、賃金や評価といった直接的な報酬に加え、労働時間の改善が定着の鍵を握る実態が示された。

(5) 外国人材の雇用について【単一回答、n=399】

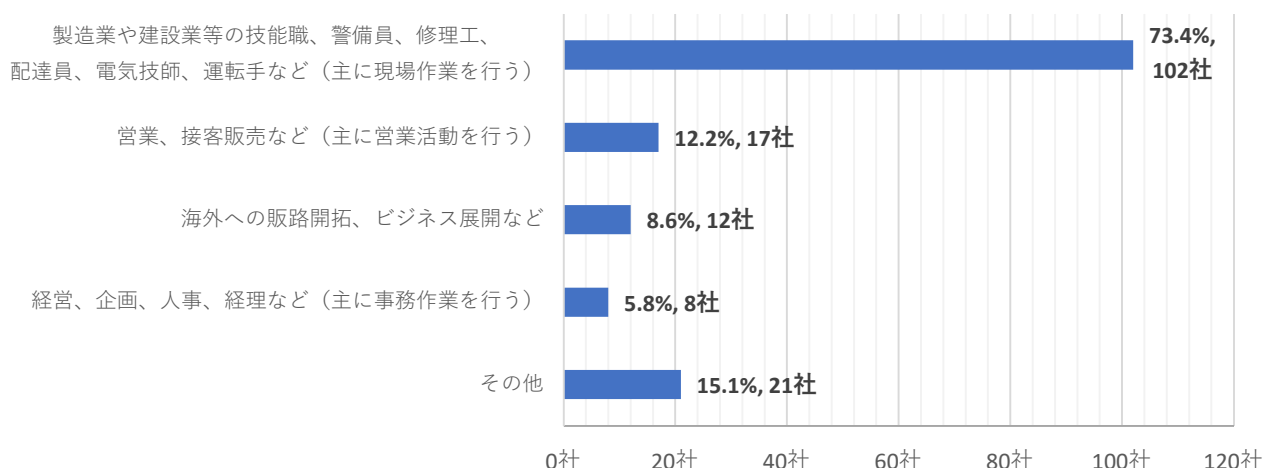
図Ⅲ-5



外国人材の雇用について、「採用している」企業は84社（21.1%）に留まった。一方、「採用しておらず、今後も予定はない」企業が260社（65.2%）と過半数を占め、約3分の2に上る企業が、現状では外国人材の活用に消極的な姿勢を示した。

(6) 採用予定、採用している外国人材の職種区分【複数回答、n=139、回答数 160】

図Ⅲ-6



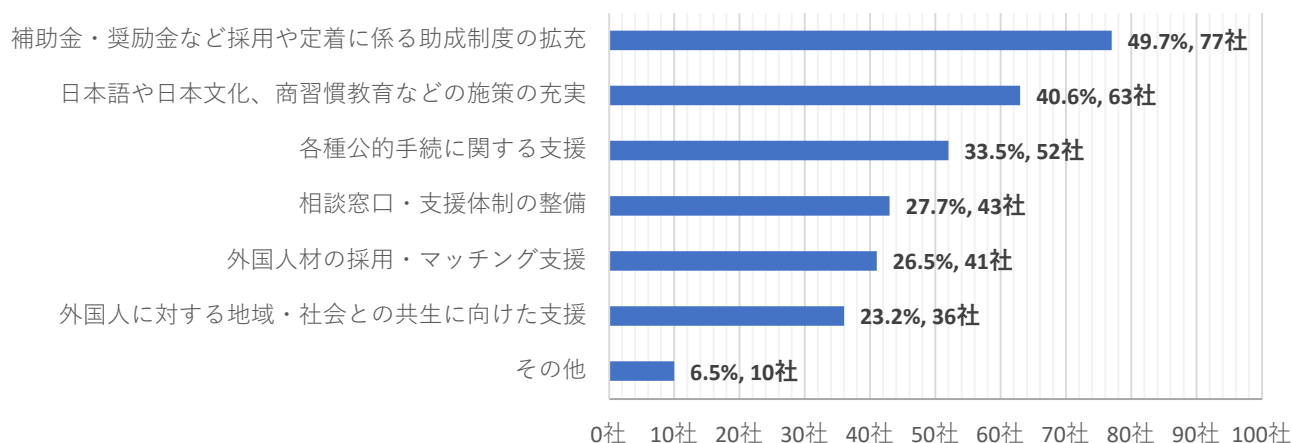
【その他の主な記載】

- ・ 研究員、エンジニア
- ・ 運転手
- ・ 介護職員
- ・ その人の特性をみて

採用予定、採用している外国人材の職種区分について、「製造業や建設業等の技能職など（主に現場作業）」が 102 社（73.4%）と、全体の 4 分の 3 近くを占めて圧倒的に多かった。外国人材の活用が、主に国内での現場労働力確保を目的としている現状が示された。

(7) 外国人材の雇用に対する施策について、行政に期待する支援策【複数回答、n=155、回答数 322】

図Ⅲ-7



外国人材の雇用に対する施策について、行政に期待する支援策として、「補助金・奨励金など助成制度の拡充」77 社（49.7%）が最多となった。次いで「日本語や文化教育の充実」63 社（40.6%）、「公的手続に関する支援」52 社（33.5%）が続き、コスト支援と定着支援を重視している実態が明らかとなった。

IV. 賃上げの実施状況について

～賃上げ実施予定ありが7割を占める、賃上げ見送りは受注不安が最大要因～

【総括】

昨年度（令和6年度）の賃上げ実施状況に関する調査（回答403社）では、80.1%にあたる323社が「賃上げした」と回答し、賃金改善の動きが広範に浸透している実態が明らかになった。「賃上げを見送った」企業は80社（19.9%）に留まっており、政府が推進するデフレ脱却に向けた賃上げの流れが、労働市場の逼迫と物価上昇を背景に強く進んでいるものと見られる。

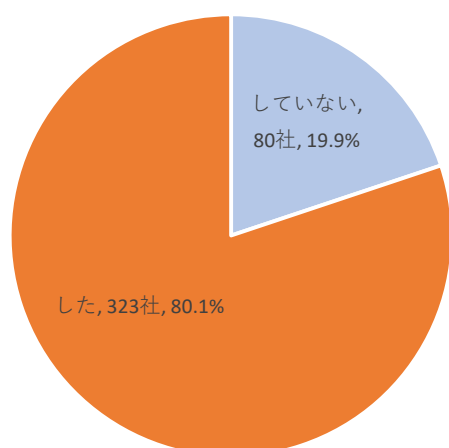
先に、賃上げを実施しなかった企業（有効回答126社）の挙げた理由を見ると、厳しい収益環境が浮かび上がった。最も大きな要因は、「受注の先行きが不安なため」で43社（55.8%）。これに「原材料価格・電気代・燃料費の高騰」が28社（36.4%）、「コスト増加分を十分に価格転嫁できていないため」が22社（28.6%）と続き、売上とコストの両面で圧迫され、賃上げの余力がない企業の苦しい状況が示唆される。「既往債務の返済に影響が出るため」も15社（19.5%）が回答しており、一部企業では財務状況が賃上げの足かせになっていると推測される。

一方、賃上げを実施した企業（有効回答533件）の実施内容を見ると、恒久的な賃金底上げを主眼とした措置が中心になっており、「定期昇給」が195件（61.1%）、「ベースアップ」が177件（55.5%）で、この二つが多数を占めた。その理由について、「従業員のモチベーション向上のため」が250社（77.9%）で全体の4分の3近くを占め、次いで「人材を確保するため」が160社（49.8%）となった。この結果から、企業の賃上げが、競争力強化や成長戦略を目的とした積極的な「ヒトへの投資」として位置づけられていることが示唆される。法令対応である「最低賃金の上昇に合わせるため」は88社（27.4%）に留まっており、賃上げが法令順守を超えた積極的な経営判断となっていることが分かる。

今年度の賃上げ実施予定についても、回答企業397社のうち70.3%にあたる279社が「実施予定である」と回答しており、賃金改善の動きは今後も継続・拡大する見通しだ。実施予定の内容についても、「定期昇給」が178社（62.9%）、「ベースアップ」が138社（48.8%）と、構造的な変化は見られず、「一時金（手当、賞与等）の増額」も昨年度が101社（31.7%）、今年度も90社（31.8%）と一定の割合を占めているが、主軸は恒久的な措置に置かれていると見られる。

(1)昨年度における賃上げ実施状況【単一回答、n=403】

図IV-1

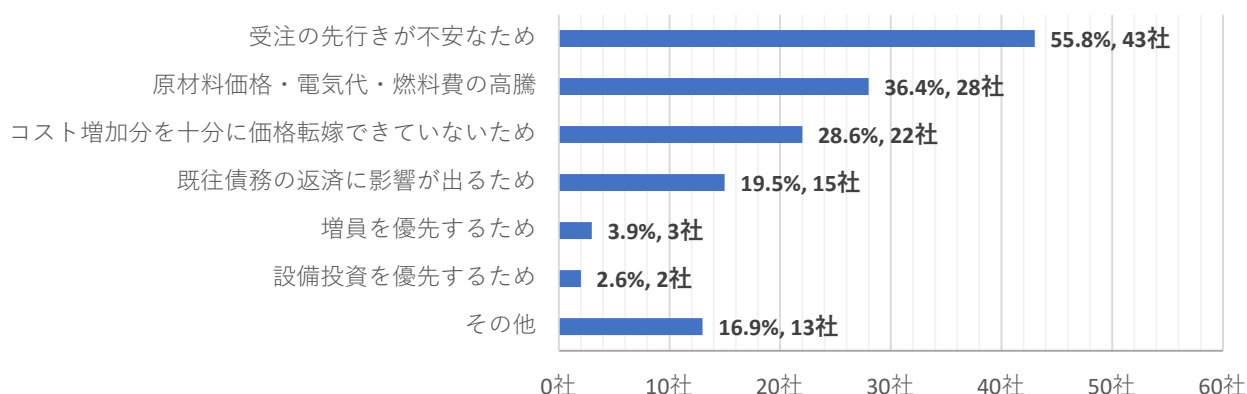


昨年度における賃上げ実施状況について

「賃上げした」と答えた企業は323社（80.1%）に上り、全体の8割を占めた。多くの企業が前向きな姿勢で対応したことを示している。

(2)昨年度賃上げにおける障害となった原因【複数回答、n=77、回答数 126】

図IV-2



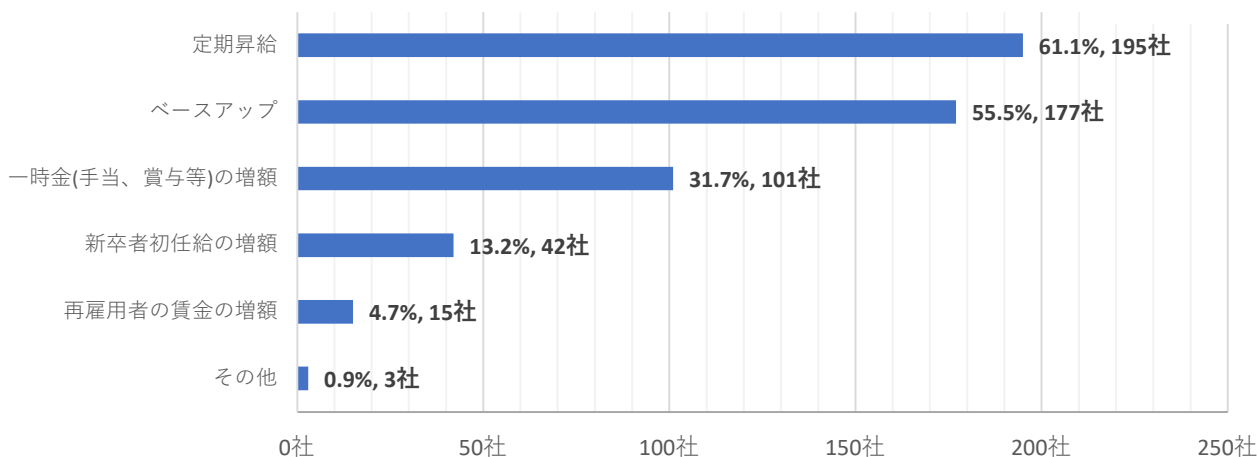
【その他の主な記載】

- ・廃業を考えている
- ・業績が計画より大幅に遅れており、成長の目途がたつまでは賃上げできない

昨年度賃上げにおける障害となった原因について、「受注の先行きが不安」が43件（55.8%）で最多となった。次いで「原材料価格・高騰」28社（36.4%）、「価格転嫁の不足」22社（28.6%）が続き、外部環境の厳しさと業績不安が賃上げを阻む主要因である実態が示された。

(3)昨年度賃上げの具体的な実施内容【複数回答、n=319、回答数 533】

図IV-3



【その他の主な記載】

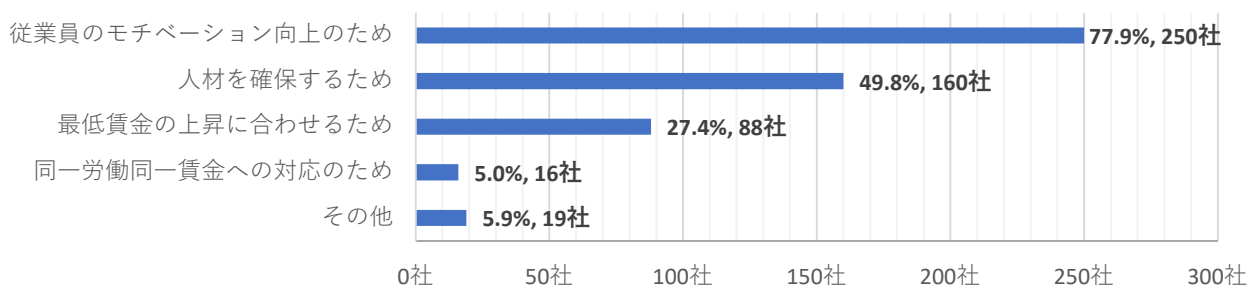
- ・フリーランス人材の報酬の一部増額

昨年度賃上げの具体的な実施内容について、「定期昇給」が195社（61.1%）で最も多くなった。これに「ベースアップ」177社（55.5%）が続き、この二つで多数を占めた。企業が物価高騰を踏まえ、恒久的な賃金改善を重視している姿勢が鮮明となった。

次いで「一時金（手当、賞与等）の増額」が101社（31.7%）となり、一時的な対応も一定数見られた。しかし、「新卒者初任給の増額」は42社（13.2%）に留まっており、賃上げの重点が既存従業員の処遇改善に置かれていると推測される。

(4) 昨年度賃上げを実施した理由について【複数回答、n=321、回答数 533】

図IV-4



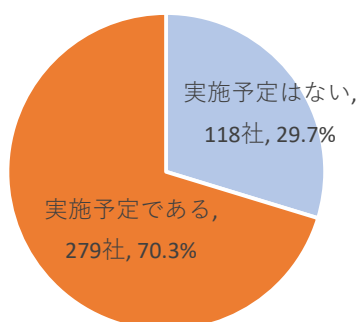
【その他の主な記載】

- ・物価高対策
- ・業績とあわせてベースアップを実施
- ・法人利益の分配
- ・スキルアップに対する増額

昨年度賃上げを実施した理由について、「従業員のモチベーション向上」が 250 社（77.9%）で最多。次いで「人材を確保するため」が 160 社（49.8%）となり、企業の積極的な投資としての賃上げが目立ち「最低賃金の上昇」88 社（27.4%）を上回る結果となった。

(5) 今年度における賃上げ実施予定【単一回答、n=397】

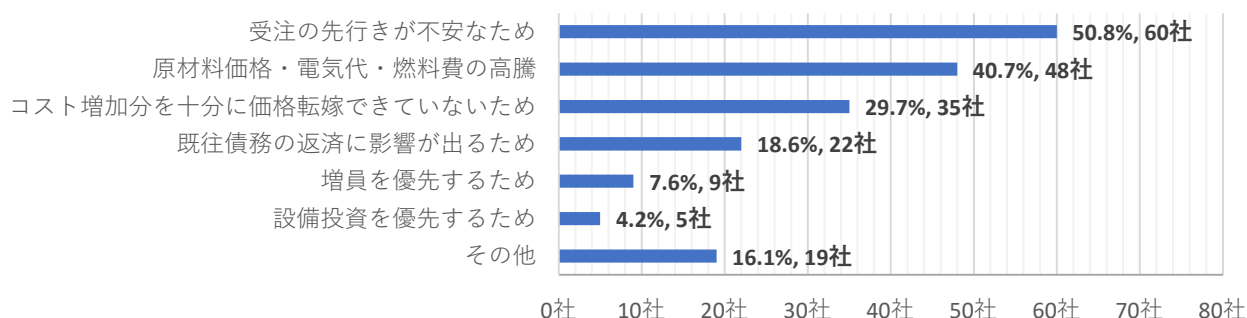
図IV-5



今年度における賃上げ実施予定について、回答企業 397 社のうち 279 社が「実施予定である」と回答した。これは全体の約 7 割に上り、多くの企業が賃上げに前向きであることが示された。「実施予定はない」の 118 社を大きく上回る結果となった。

(6) 今年度賃上げにおける障害となっている原因【複数回答、n=118、回答数 198】

図IV-6



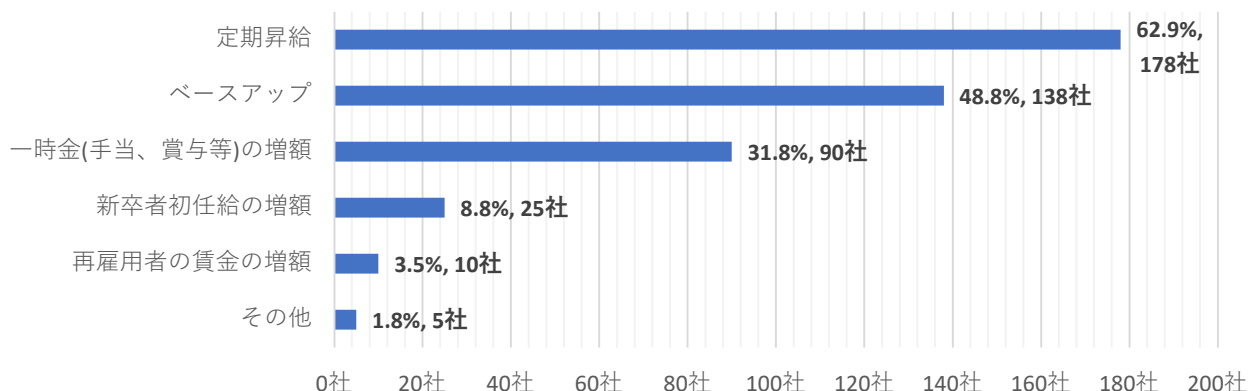
【その他の主な記載】

- ・高齢化による作業効率の低下
- ・介護報酬のアップがないため

今年度賃上げにおける障害となっている原因について、「受注の先行きが不安なため」が 60 社（50.8%）で最多。「原材料価格・電気代・燃料費の高騰」48 社（40.7%）、「コスト増加分を十分に価格転嫁できていない」35 社（29.7%）が続き、コスト増と需要の不透明感が、賃上げの大きな足かせとなっている実態が示された。

(7) 今後の賃上げの具体的な実施内容【複数回答、n=283、回答数 446】

図IV-7



【その他の主な記載】

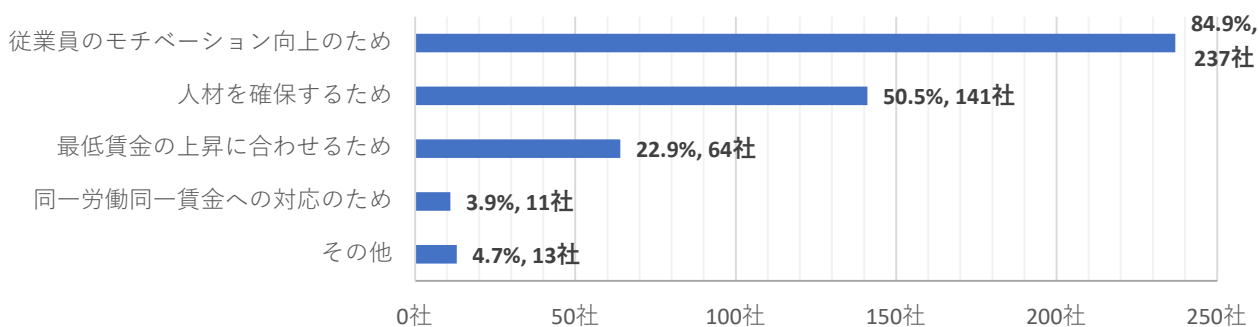
- ・会社分割（吸収分割）による給与制度統一に伴い、金額是正による増額
- ・インセンティブ

今後の賃上げの具体的な実施内容について、「定期昇給」が178社（62.9%）で最も多く、次いで「ベースアップ」が138社（48.8%）となり、この二つで多数を占めた。企業の賃上げが、一過性ではなく、従業員の生活基盤を底上げする恒久的な措置を主軸としていることが明らかになった。

「一時金（手当、賞与等）の増額」は90社（31.8%）で、ベースアップと一時金を組み合わせる企業も多いとみられる。

(8) 今後賃上げを実施する理由について【複数回答、n=279、回答数 466】

図IV-8



【その他の主な記載】

- ・利益の分配
- ・物価高騰に対応
- ・個人の能力に応じた賃金にするため

今後賃上げを実施する理由について、「従業員のモチベーション向上のため」が237社（84.9%）と最も多く、半数を超えた。これに「人材を確保するため」が141社（50.5%）で続き、競争力の維持・強化を見据えた前向きな賃上げが主流となっている実態が確認された。

法令対応である「最低賃金の上昇に合わせるため」は64社（22.9%）と、モチベーションや人材確保の理由を大きく下回った。

V. 自社外の技術・アイデア・資源を活用した（新規事業・新分野進出を含む）イノベーションの推進について

～企業のイノベーション推進、外部連携に二極化の様相～

【総括】

企業の外部連携を通じたイノベーション推進への取組状況は、二極化の様相を呈していることが、回答企業 391 社の集計で明らかになった。「実施経験がなく今後の取組予定もない」企業が 190 社（48.6%）と、半数近くに上っている一方で、「実施経験があり今後も取組予定」の企業は 95 社（24.3%）であり、これに加えて「実施経験はないが今後取組みたい」と回答した企業も 84 社（21.5%）存在しており、イノベーションへの潜在的な意識はあるものの、具体的な行動に移せていない企業も多いことが示された。

外部連携を行ったまたは行いたい内容（有効回答 301 件）では、「他企業との共同開発や新サービス」が 133 社（69.6%）で最も多く、イノベーションの軸足が既存および新規のビジネスパートナーとの事業連携にあることが分かる。市場ニーズを取り込む「顧客・ユーザーとの共創」も 71 社（37.2%）で次点となった。「大学・研究機関との連携」59 社（30.9%）や「スタートアップとの連携」28 社（14.7%）と比較すると、技術的な連携よりも、市場開拓を見据えた具体的な事業化連携が重視されている傾向が明らかになった。

外部連携による成果（有効回答 219 件）では、「新製品開発・新サービス提供ができた」が 67 社（44.1%）で最多となり、連携が具体的な製品やサービス創出に直結していると思われる。次いで「新規事業・新分野への進出」39 社（25.7%）、「新たな市場・顧客層の開拓」35 社（23.0%）が続き、事業領域の拡大に貢献していることが示唆される。しかし、「成果はなかった」と回答した企業も 37 社（24.3%）に上っており、連携が必ずしも成功につながるわけではない実態も示された。

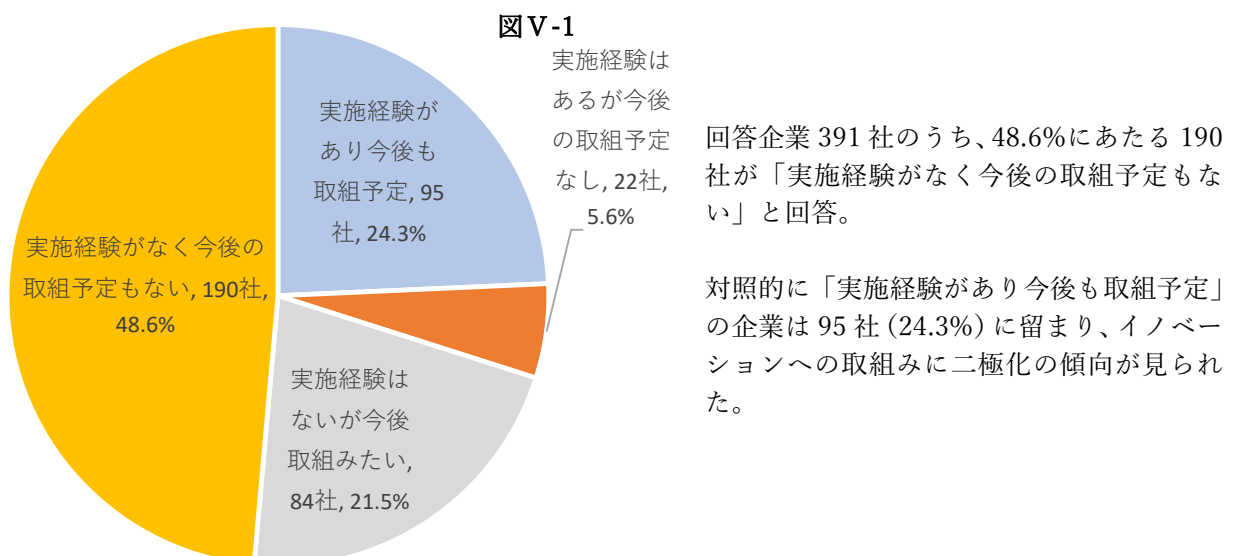
イノベーション推進の課題（有効回答 549 件）では、内的な要因が主要な障壁となっている。「社内に専門人材がいない」が 110 社（33.3%）で最多、僅差で「経営者・社員の意識や体制が追いついていない」106 社（32.1%）、「適切な連携相手が見つからない」104 社（31.5%）と続いた。この結果から、人材不足や組織的な準備不足、初期段階のマッチングの難しさが、取り組みを妨げていると推察される。また、「コスト・リスクが大きい」94 社（28.5%）と、資金面へのリスクを懸念していることも伺える。

こうした課題に対し、行政に期待する支援策（有効回答 507 件）は、「共同研究・開発に対する補助金・助成金の拡充」が 128 社（45.6%）で最も高く、資金的なリスク低減を求める声が最も強いことが分かる。

また、「大学・研究機関・企業などとのマッチング支援」が 84 社（29.9%）、「連携先との信頼構築を促す中立的な支援体制の整備」が 74 社（26.3%）と上位に挙がっており、連携機会の提供と信頼構築をサポートする中立的な体制への期待も高いと見られる。

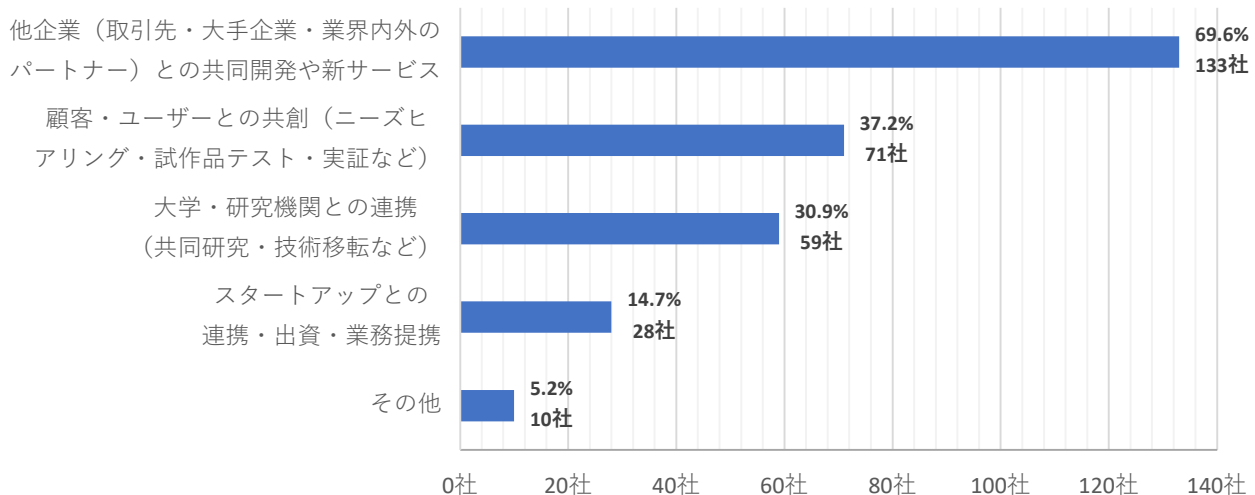
(1) 外部と連携した（新規事業や新分野進出を含む）イノベーション推進の取組み状況

【単一回答、n=391】



(2) 外部連携を行ったまたは行いたい内容について【複数回答、n=191、回答数 301】

図 V-2



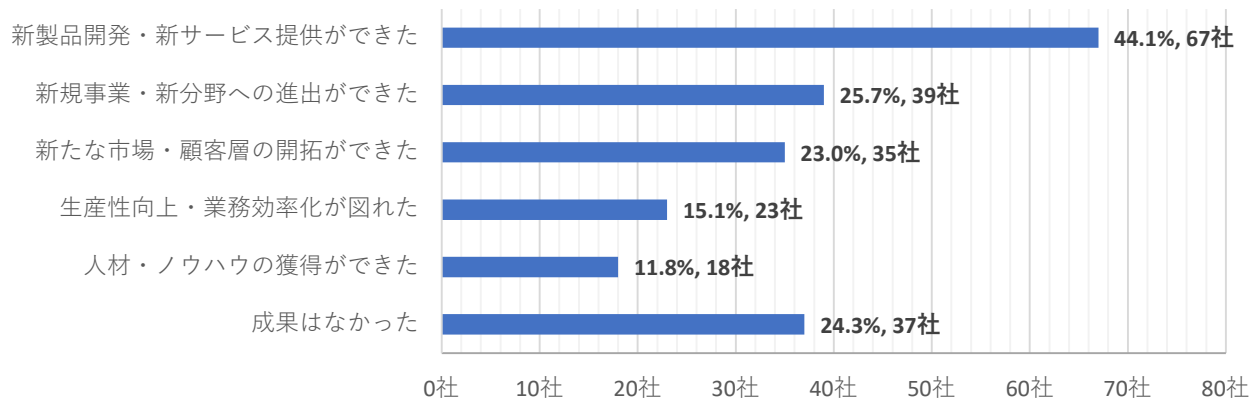
【その他の主な記載】

・国機関の支援

外部連携を行ったまたは行いたい内容について、「他企業との共同開発や新サービス」が 133 社（69.6%）と最も多く、連携の中心が既存および新規のビジネスパートナーにあることが示された。また、市場ニーズの取り込みを目指す「顧客・ユーザーとの共創」が 71 社（37.2%）で二番目に多かった。「大学・研究機関との連携」は 59 社（30.9%）、「スタートアップとの連携」は 28 社（14.7%）となっており、技術的な連携よりも、市場を見据えた具体的な事業連携が重視されている傾向が明らかになった。

(3) 外部連携での成果について【複数回答、n=152、回答数 219】

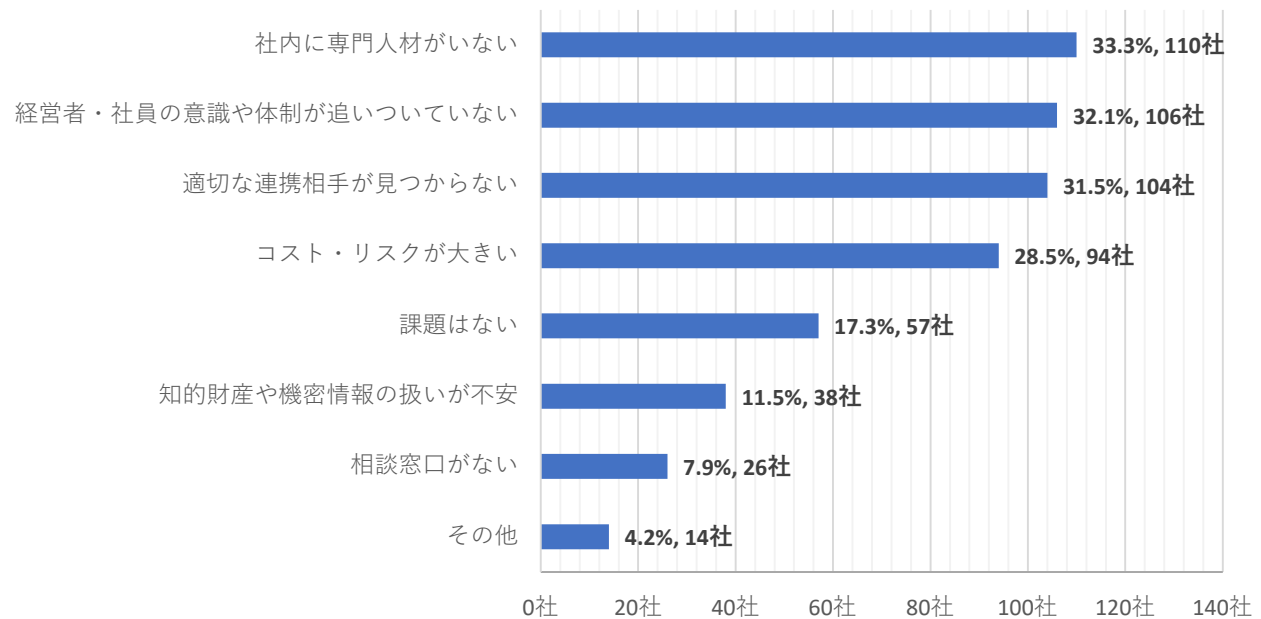
図 V-3



外部連携での成果について、「新製品開発・新サービス提供ができた」が 67 社（44.1%）で最も多く、具体的な製品・サービス創出が主要な成果となっている。次いで「新規事業・新分野への進出ができた」が 39 社（25.7%）、「新たな市場・顧客層の開拓ができた」が 35 社（23.0%）となり、外部連携が事業領域の拡大に貢献していると見て取れる。一方で、「成果はなかった」と回答した企業も 37 社（24.3%）存在しており、連携が必ずしも成功につながるわけではない実態も示された。

(4)外部連携やイノベーション推進にあたっての課題【複数回答、n=330、回答数 549】

図 V-4



【その他の主な記載】

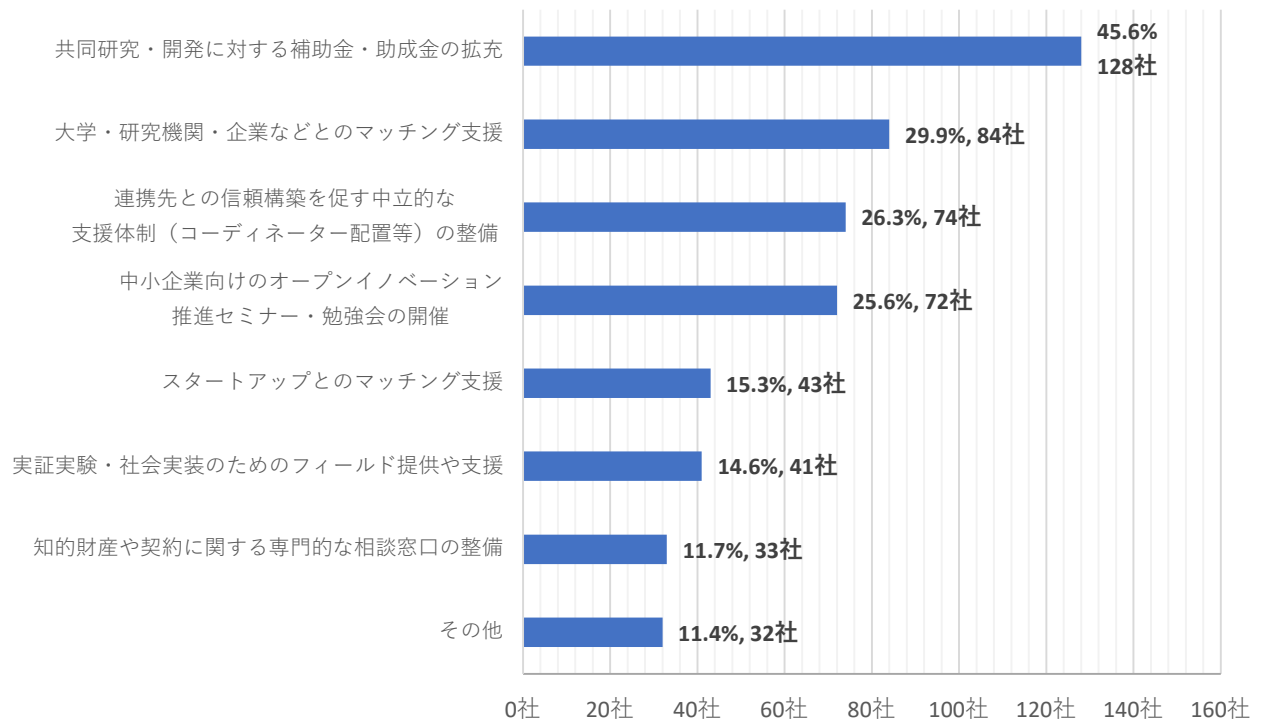
- ・実証実験のフィールド提供
- ・資金も含めたリソース不足
- ・出口戦略が見えづらい
- ・具体的なメリットが分からない

外部連携やイノベーション推進にあたっての課題について、「社内に専門人材がない」が110社（33.3%）で最も多く、「経営者・社員の意識や体制が追いついていない」が106社（32.1%）、「適切な連携相手が見つからない」が104社（31.5%）と僅差で続いた。これらの結果から、人材不足や組織的な準備不足といった内側の要因が、イノベーション推進の主要な障壁となっていることが示唆される。また、「コスト・リスクが大きい」も94社（28.5%）と、資金面のリスクを懸念する声も一定数存在している。

(5)外部連携によるイノベーション推進に対する施策について、行政に期待する支援策

【複数回答、n=281、回答数 507】

図 V-5



外部連携によるイノベーション推進に対する施策について、行政に期待する支援策として、「共同研究・開発に対する補助金・助成金の拡充」が 128 社（45.6%）で最も多く、企業の資金的なリスク低減を求める声が最も高かった。次いで「大学・研究機関・企業などとのマッチング支援」が 84 社（29.9%）、「連携先との信頼構築を促す中立的な支援体制の整備」が 74 社（26.3%）と続き、連携相手の探索や信頼構築を支援する体制の整備への期待も高いことが示された。